

## Temps de pause, astreintes et repas



### Temps de pause, astreintes et repas : quelles sont les règles applicables ?

Quand le temps de pause devient-il obligatoire ? En quoi le temps de pause se différencie-t-il du temps d'astreinte et de repas ? Pourquoi les règles relatives au temps de pause sont-elles essentielles pour la santé et la sécurité des salariés ? Toutes les réponses dans ce focus juridique.

### A quoi sert le temps de pause ?

Le temps de pause a vocation à préserver la santé physique et mentale du salarié.

Ainsi, la pause permet notamment de prévenir des risques :

- physiques (TMS, lombalgies...),
- psychosociaux comme l'épuisement professionnel ou encore le stress au travail,
- d'addiction (alcool ou drogue consommés dans l'optique de tenir au travail),
- de fatigue (visuelle/auditive/ ou générale...).

La pause participe également à l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle du salarié.

Ainsi, en plus d'être d'ordre public, l'ensemble des règles relatives au temps de pause constituent des règles de droit social d'une importance particulière dont doit bénéficier chaque travailleur en tant que prescription minimale nécessaire pour assurer la protection de sa sécurité et de santé.

## Quelles sont les différences entre le temps de pause, les astreintes, l'habillage et le temps de repas ?

Le temps de pause est un arrêt de l'activité de courte durée sur le lieu de travail ou à proximité, durant lequel les salariés ne sont plus à la disposition de leur employeur et doivent pouvoir vaquer à leurs occupations personnelles.

Néanmoins, même durant ce temps de pause, les salariés peuvent être contraints par l'employeur de demeurer à proximité de leur poste de travail pour être prêts à intervenir en urgence si besoin, à condition que les interventions en question soient éventuelles, exceptionnelles et justifiées par une stricte nécessité tels que des motifs de sécurité. Dans ce cas précis, le temps de pause devra être rémunéré.

### à noter

**L'astreinte** correspond à une période pendant laquelle le salarié doit être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise. Le salarié n'est pas obligé d'être sur son lieu de travail, ni d'être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur.

**Les temps d'habillage et de douche**, ne constituent pas, en principe, des temps de travail effectif à proprement parler. Néanmoins, les temps d'habillage et de douche peuvent faire l'objet de compensations. Ainsi, le temps de douche est rémunéré au tarif des heures normales de travail lorsque sont effectués des travaux insalubres et salissants, et ce même si les salariés ne prennent pas réellement une douche. Le temps d'habillage, quant à lui, donne lieu au versement de contreparties (financières ou sous forme de repos) lorsque :

- le port d'une tenue de travail est imposé par des dispositions légales, conventionnelles, par un règlement intérieur ou par le contrat de travail,
- les opérations d'habillage et de déshabillage se déroulent dans l'entreprise ou sur le lieu de travail (parfois distinct de l'entreprise).

**Le temps de repas** n'est rendu obligatoire par aucun texte. Ainsi, s'il est d'usage d'octroyer aux salariés un temps de pause déjeuner, la seule pause obligatoire, à défaut de textes, de conventions et d'usages contraires, est une pause de 20 minutes après 6 heures de travail.

## Quelles sont les conditions et les modalités de mise en place d'un temps de pause ?

**Il existe un temps de pause obligatoire.** En application du Code du travail, dès que le temps de travail quotidien atteint 6 heures continues, le salarié doit bénéficier d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes consécutives.

Aussi, à titre d'exemple, il n'est pas possible de fractionner la pause en deux séquences de 10 minutes.

Des dispositions collectives peuvent toutefois prévoir une durée de pause plus longue, sans pour autant pouvoir la réduire.

## A noter

Une interruption de travail d'une durée inférieure à 20 minutes ne dispense pas l'employeur d'octroyer les 20 minutes de pause obligatoire à ses salariés.

A titre d'exemple, même si le salarié a bénéficié d'une pause de 7 minutes au cours des 6 heures de travail, la pause obligatoire d'une durée de 20 minutes doit tout de même lui être octroyée.

La pause peut être accordée soit après l'écoulement de 6 heures de travail, soit avant que cette durée ne se soit entièrement écoulée.

Les temps de pause ne sont en principe pas rémunérés. Néanmoins, certains accords collectifs peuvent le prévoir.

**Des dispositions spécifiques sont prévues par la réglementation** pour des travailleurs pouvant être considérés comme plus vulnérables, ou exposés à des risques particuliers :

- Les travailleurs mineurs doivent notamment bénéficier d'un temps de pause d'au moins 30 minutes consécutives, lorsque le temps de travail quotidien est supérieur à quatre heures et demie.
- Les temps de pause des travailleurs de nuit doivent être organisés par l'accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, la convention ou l'accord collectif de branche qui a mis en place le travail de nuit dans l'entreprise, en fonction des spécificités du secteur.
- Les salariés affectés à un travail sur écran doivent bénéficier de pauses régulières en raison de la fatigue visuelle et intellectuelle que peut générer ce type d'activité.
- Enfin, concernant les femmes enceintes, certains accords collectifs leur octroient des temps de pause supplémentaires comme dans le secteur du bâtiment.

## Que se passe t'il en cas d'accident survenu durant une pause de travail ?

En principe, les accidents survenus pendant les temps de pause ou de repas doivent être considérés comme des accidents du travail, sauf si l'employeur apporte la preuve que le salarié s'est soustrait à son autorité pendant ce temps précis.

La Cour de cassation a notamment reconnu comme pouvant être qualifiés d'accidents du travail :

- Un accident survenu pendant une pause repas avant la reprise du travail au sein de l'entreprise ;
- Un accident s'étant produit dans la salle d'attente du médecin du travail (soit en dehors du lieu et du temps de travail), dès lors que le salarié se trouvait sous l'autorité de l'employeur.

L'accident survenu durant une pause, sera qualifié d'accident du travail s'il s'est produit dans des locaux de l'entreprise ou si le salarié en question était soumis au contrôle et à la surveillance de l'employeur.

## Le temps de pause s'impose-t-il aussi en télétravail ?

Tout salarié en télétravail a les mêmes droits qu'un salarié présent sur le site de travail. Aussi, le salarié en télétravail doit, lui aussi, bénéficier de temps de pause.

De plus, le travail intense sur écran peut engendrer des troubles de la santé tels que de la fatigue visuelle, des troubles musculosquelettiques ou encore du stress.

Aussi, afin de préserver la santé des salariés, il est nécessaire de prévenir l'apparition de ces risques et celui d'hyperconnexion au travail. Pour ce faire, l'employeur doit informer le salarié sur ces risques et s'assurer que son temps quotidien de travail sur écran est périodiquement interrompu par des pauses ou par des changements d'activité réduisant la charge de travail sur écran.

### Références juridiques

#### Code du travail

Articles L. 3121-1 et suivants du Code du travail : dispositions générales relatives au temps de pause.

Article L. 3121-9 du Code du travail : disposition relative au temps d'astreinte.

Article L. 3162-3 du Code du travail : dispositions relatives au temps de pause des mineurs.

Articles R. 3121-1 et R. 4228-8 du Code du travail : dispositions relatives au temps de douche et à leur rémunération pour certains travaux.

Articles R. 4228-19 et suivants du Code du travail : dispositions relatives au temps de restauration.

Article R. 4542-4 du Code du travail : dispositions relatives au temps de pause suite au travail sur écran.

#### Jurisprudence

Cass. soc., 17 février 2010, n° 08-43.212 : définition du temps de pause.

Cass. soc., 1er avr. 2003, n° 01-01.395 : conditions de mise en place des restrictions imposées au salarié durant son temps de pause.

Cass. soc., 17 février 2010, n° 08-43.212 : importance du temps de pause pour la santé des travailleurs.